

Araştırma Makalesi

Üniversite Öğrencilerinde Mesleki Ders ve Staj Eğitimi Kapsamında Mesleki Uygulama Beklentilerinin Karşılama Düzeyi ile Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişki

*The Relationship Between the Degree of Meeting Professional Practice
Expectations and Career Motivation Among University Students Receiving
Vocational Courses and Internships*

Saadet KARAKUŞ

Dr. Sağlık Bilimler Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

saadet.karakus@sbu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9999-0969>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
30.12.2025	14.07.2026

Öz

Amaç: Araştırma, mesleki ders ve staj gören lisans öğrencilerinin, mesleki uygulama beklentilerinin karşılama düzeyi ile kariyer motivasyonu ve alt boyutlarıyla arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: İstanbul Anadolu Yakasındaki devlet ve özel üniversitelerde mesleki ders gören ve staj yapan 299 üniversite öğrencisiyle yürütülen kesitsel nicel bir araştırmadır. Çalışmada Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi Ölçeği ve Kariyer Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Veriler t-testi, ANOVA, Kruskal-Wallis H, Pearson/Spearman korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleriyle incelenmiştir.

Bulgular: Staj yapılan kurum türü ($F=3,583$; $p=0,029$) ve stajı yapan kişi ($H=7,427$; $p=0,024$) değişkenlerine göre mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin kariyer motivasyonu ($\beta=0,464$; $p<0,001$), kariyer kavrayışı ($\beta=0,431$; $p<0,001$), kariyer esnekliği ($\beta=0,435$; $p<0,001$) ve kariyer kimliği ($\beta=0,434$; $p<0,001$) ile pozitif ve anlamlı biçimde ilişkili olduğu ve bu değişkenleri anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Cinsiyet ve üniversite türü değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır; öğrenim durumu değişkeni ikinci öğretim grubundaki katılımcı sayısının çok düşük olması ($n=4$) nedeniyle karşılaştırma analizlerine dâhil edilmemiştir.

Sonuç: Mesleki uygulama beklentilerinin karşılama düzeyi, kariyer motivasyonu ile pozitif ve anlamlı ilişkili yordayıcı nitelikte bulunmuştur. Staj kalitesinin artırılması, bireysel yerleştirme tercihlerinin desteklenmesi ve kurum çeşitliliğinin genişletilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki uygulama, Staj deneyimi, Kariyer motivasyonu, Mesleki beklentiler, Üniversite öğrencileri

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Karakuş, S. 2026, Üniversite Öğrencilerinde Mesleki Ders ve Staj Eğitimi Kapsamında Mesleki Uygulama Beklentilerinin Karşılama Düzeyi ile Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişki, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 61(3), 2810-2824.

Abstract

Purpose: This study aims to examine the relationship between the degree to which professional practice expectations are met and career motivation and its sub-dimensions among undergraduate students taking vocational courses and internships.

Method: A cross-sectional quantitative study was conducted with 299 university students attending state and private universities in the Anatolian side of Istanbul who were engaged in internships. The Professional Practice Expectations Satisfaction Scale and the Career Motivation Scale were used. Data were analysed using t-tests, ANOVA, Kruskal-Wallis H, Pearson/Spearman correlation, and simple linear regression analyses.

Results: The type of internship institution ($F=3.583$; $p=0.029$) and the person who arranged the internship ($H=7.427$; $p=0.024$) were significantly associated with differences in the degree of meeting professional practice expectations. The degree of meeting expectations was positively and significantly associated with, and a significant predictor of, career motivation ($\beta=0.464$; $p<0.001$), career insight ($\beta=0.431$; $p<0.001$), career resilience ($\beta=0.435$; $p<0.001$), and career identity ($\beta=0.434$; $p<0.001$). No significant differences were found for gender or university type; educational status was not included in comparative analyses due to group imbalance (only $n=4$ second-shift students).

Conclusion: The degree to which professional practice expectations are met is positively and significantly associated with, and a predictor of, career motivation. Enhancing internship quality, supporting individual placement preferences, and expanding institutional diversity are recommended.

Keywords: Vocational practice, Internship experience, Career motivation, Professional expectations, University students

1. Giriş

Üniversite öğrencilerinin staj sürecinde edindikleri deneyimlerin, beklentilerini ne ölçüde karşıladığı ve bu karşılama düzeyinin kariyer motivasyonu ile ne tür bir ilişki gösterdiğini, uygulamalı eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi açısından doğrudan bir araştırma problemi oluşturmaktadır. Küresel rekabet, değişen koşullar ve teknolojik gelişmeler nedeniyle organizasyonlar, iyi eğitilmiş, deneyimli ve uzman iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Nitelikli eğitim, mezunlara iş bulma kolaylığı sağlarken organizasyonlara rekabet avantajı kazandırmaktadır. Mezun öğrencilerin mesleki bilgi, beceri ve deneyime sahip olması zorunlu görülmekte; eğitimin temel amacı ise, öğrencilerin teorik bilgi ve pratik beceriyle donanmış şekilde, iş hayatına hazırlamak olarak tanımlanmaktadır (Olçay ve ark., 2015).

Mesleki eğitim, bireylere belirli bir alanda uzmanlık kazandırmak için bilgi, beceri ve alışkanlık geliştiren bir süreçtir. Staj, kariyer planlamasının ilk adımı olarak değerlendirilmekte; teorik bilgileri uygulamaya aktarma, çalışma ortamına uyum sağlama, yetenek geliştirme ve sorumluluk bilinci kazandırma işlevlerini yerine getirmektedir (Fauzan ve ark., 2023; Çaylan ve ark., 2016). Stajın üç temel gruba katkı sağlamaktadır: bunlar; öğrencilere teorik bilginin pratiğe dönüşmesi, iş hayatına ilişkin deneyim ve sorumluluk gelişimi; eğitim kurumlarına sektör beklentilerinin karşılanması ve kurumsal prestij; organizasyonlara ise uygun aday belirleme ve istihdam kolaylığıdır (Çaylan ve ark., 2016; Cuyler ve Hodges, 2015).

Staj süreçlerinde, stajyerlerin personel gibi çalıştırılması, yetersiz yönlendirme ve teori-uygulama uyumsuzluğu sıklıkla dile getirilen sorunlar arasında yer almaktadır (Öney, 2016; Olçay ve ark., 2015; Deniz ve Sarıkale, 2023). Buna karşın olumlu staj deneyimlerinin kariyer motivasyonunu artırdığı ve mesleki kimliği güçlendirdiği de bilinmektedir (Stansbie ve ark., 2016; Frenette, 2013).

Kariyer motivasyonu; bireyin mesleki hedeflerine ulaşmak için sergilediği çabayı yönlendiren bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerin bütünüdür. Day ve Allen (2004), kariyer motivasyonu kariyer kavrayışı, kariyer esnekliği ve kariyer kimliği olmak üzere üç alt boyutla tanımlanmaktadır. Bu noktada; Mesleki uygulama beklentilerinin karşılama düzeyi ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi, uygulamalı eğitimin etkinliğini anlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye bağlamında, özellikle sağlık bilimleri alanında, mesleki uygulama beklentileri ile kariyer motivasyonunu birlikte ele alan çalışma sayısının ulaşılabilen literatür taramasında sınırlı kaldığı görüldüğünden, bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmayı ve ilgili literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, İstanbul Anadolu Yakası'ndaki üniversitelerde staj yapan

öğrencilerin mesleki uygulama beklentilerinin karşılanma düzeyi ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişkinin ve bu ilişkiyle bağlantılı faktörleri incelenmektedir.

Nitekim mesleki uygulama beklentilerinin karşılanma düzeyi ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişki, daha önce sağlık yönetimi bölümü öğrencileri özelinde ele alınmıştır (Çalışkan, 2019; Çalışkan Söylemez ve Kaya, 2020). Söz konusu çalışmalar tek bir bölüm ve tek bir il bağlamıyla sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma ise aynı ilişkiyi, İstanbul Anadolu Yakasındaki devlet ve özel üniversitelerin farklı bölümlerinde öğrenim gören, mesleki ders ve staj kapsamında eğitim alan öğrencilerden oluşan, disiplinler arası ve daha geniş bir örneklemde yeniden ele almakta; ayrıca nedensellik iddiasından kaçınan ilişkisel bir çerçeveye beklenti karşılanma düzeyinin kariyer motivasyonunun kavrayış, esneklik ve kimlik alt boyutları ile ilişkisini ayrı ayrı değerlendirmektedir. Böylece mevcut bulguların farklı bir öğrenci grubunda sınanmasına ve genellenebilirliğinin tartışılmasına katkı sağlanması da amaçlanmaktadır.

2. Materyal ve Yöntem

2.1. Araştırma Deseni ve Etik

Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak kesitsel tasarımda planlanan bu çalışma, Temmuz 2023 döneminde İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın etik kurul onayı Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 07.07.2023 tarih ve 2023/13 sayılı kararıyla alınmış; çalışma Helsinki Bildirgesine uygun biçimde yürütülmüştür.

2.2. Evren, Örneklem ve Kısıtlılıklar

Araştırmanın evreni, İstanbul Anadolu Yakasındaki bulunan devlet ve özel üniversitelerde 2022–2023 akademik yıllar kapsayan, bahar ve güz dönemlerinde mesleki uygulamaya çıkmış ya da staj süreci devam eden üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Örneklem belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın uygulandığı üniversitelerde ikinci öğretim uygulamasının terk edilmeye başlanmış olmasından dolayı örnekleme bu durumun yansıması olarak ikinci öğretim öğrencilerden sınırlı sayıda (4 katılımcı %1,4) katılım gerçekleşmiştir. Bu durum araştırma açısından bir kısıt olarak değerlendirilmiş ve öğrenim durumu değişkeni grup dengesizliği nedeniyle karşılaştırma analizlerine dâhil edilmemiştir.

Araştırmanın düzeyi ve sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğunda örneklem çapının anlamlılık düzeyinin (%5), gücünün (%99) ve etki büyüklüğünün (orta düzey: %15) alınmasına karar verilmiştir. Araştırmada bir bağımsız iki bağımlı olmak üzere toplam üç değişken bilgisi de kullanılarak gerekli minimum örneklem çapı 146 olarak hesaplanmıştır. Hesaplamalar GPower 3.1.9.7 yazılımı kullanılarak yapılmıştır (Faul vd., 2007). Uygulama aşamasında 299 katılımcıdan (120 kişi yüz yüze, 179 kişi Google Forms aracılığıyla) elde edilen veriler analize dâhil edilmiştir. Ulaşılan 299 kişilik örneklem, GPower ile hesaplanan minimum örneklem büyüklüğünün ($n=146$) üzerinde olduğundan istatistiksel güç açısından da yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

2.3. Araştırma Hipotezleri

H1: Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi (MUBKD), kariyer motivasyonu ile pozitif yönde anlamlı biçimde ilişkilidir ve onu anlamlı düzeyde yordar.

H2: Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi (MUBKD), kariyer kavrayışı ile pozitif yönde anlamlı biçimde ilişkilidir ve onu anlamlı düzeyde yordar.

H3: Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi (MUBKD), kariyer esnekliği ile pozitif yönde anlamlı biçimde ilişkilidir ve onu anlamlı düzeyde yordar.

H4: Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi (MUBKD), kariyer kimliği ile pozitif yönde anlamlı biçimde ilişkilidir ve onu anlamlı düzeyde yordar.

2.4. Veri Toplama Araçları

Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi Ölçeği: Özgül (1995), Duran ve Dolmacı (2017), Yazıt (2013), Söyük ve Gün (2017) ile Duman ve ark. (2006), çalışmalarında yer alan maddelerden yararlanılarak araştırmacılar tarafından derlenip Türkçeye sağlık yönetimi bağlamına

uyarlanan 14 maddelik bir ölçektir. Madde havuzu, ilgili literatürdeki mesleki uygulama ve staj memnuniyeti/beklenti karşılanma değişkenlerini ölçen çalışmalardan sistematik biçimde taranıp derlenmiştir; alan uzmanı akademisyenlerin görüşleri alınarak ifadeler dilsel ve kapsam açısından yeniden düzenlenmiştir. Uygulama öncesinde küçük bir öğrenci grubuyla anlaşılabilirlik ön uygulaması gerçekleştirilmiş ve nihai form oluşturulmuştur. Ölçeğin yapı geçerliği bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmış ve elde edilen uyum indeksleri (Tablo 2) tek boyutlu yapıyı desteklemiştir. Bu nedenle ölçek, alan yazından derlenerek uyarlanmış bir araç olarak değerlendirilmelidir. Ölçek 5'li Likert formatında (1=Oldukça az; 5=Oldukça çok) puanlanmakta olup bu çalışmada Cronbach $\alpha=0,967$ olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Motivasyonu Ölçeği: Day ve Allen (2004) tarafından geliştirilen ve Taşçı ve ark. (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Kariyer kavrayışı (maddeler 1–7), kariyer esnekliği (maddeler 8–14) ve kariyer kimliği (maddeler 15–21) olmak üzere üç alt boyut içermektedir. 5'li Likert formatında (1=Tamamen katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) puanlanmaktadır. Ölçeğin genel Cronbach $\alpha=0,968$ 'dir.

2.5. Veri Analizi

Analizler SPSS 27.0 programıyla gerçekleştirilmiştir. Sosyo demografik değişkenler için frekans tabloları oluşturulmuştur. Normallik çarpıklık-basıklık katsayılarıyla değerlendirilmiş; yaş değişkeni dışındaki tüm ölçek boyutlarının değerleri -2 ile $+2$ arasında kaldığından parametrik testler uygulanmıştır (George ve Mallery, 2010). Büyük örneklemelerde Kolmogorov-Smirnov testinin aşırı duyarlı olabileceği dikkate alınmış; normallik kararı çarpıklık-basıklık katsayılarına dayandırılmıştır (Field, 2018). İki gruplu karşılaştırmalarda bağımsız t-testi, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda tek yönlü ANOVA; gruplararası normalliğin sağlanamadığı durumlarda Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyonu (yaş için Spearman) ile test edilmiş; MUBKD'nin kariyer motivasyonu üzerindeki yordayıcılığı basit doğrusal regresyon analiziyle sınanmıştır. Anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ olarak belirlenmiştir.

3. Bulgular

3.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları Tablo 1'de sunulmaktadır. Her iki ölçeğin ve tüm alt boyutların alfa değerleri 0,90'ın üzerindedir; bu durum yüksek düzeyde iç tutarlılığa işaret etmektedir (Kalaycı, 2010; Acar Güvendir ve ark., 2025)

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçek / Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi Ölçeği	14	0,967
Kariyer Motivasyonu Ölçeği (Genel)	21	0,968
Kariyer Kavrayışı	7	0,939
Kariyer Esnekliği	7	0,933
Kariyer Kimliği	7	0,917

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyumu İyiliği

Ölçeklere ilişkin DFA uyum iyiliği kriterleri Tablo 2'de verilmektedir. Kariyer Motivasyonu Ölçeği hem birinci hem ikinci düzey modelde, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi Ölçeği ise birinci düzey modelde kabul edilebilir uyum değerlerini karşılamaktadır (CMIN/DF $<3,0$; GFI $\geq 0,90$; CFI $\geq 0,95$ iyi ve $0,90 \leq \text{CFI} < 0,95$ sınıra yakın/kabul edilebilir uyum; RMSEA $< 0,08$). Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin CFI değerleri (birinci düzey=0,949; ikinci düzey=0,946) 0,95 sınırına oldukça yakın olup sınıra yakın/kabul edilebilir uyum düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 2. DFA Uyum İyiliği Kriterleri

Ölçek / Model Düzeyi	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Kariyer Motivasyonu Ölçeği – 1. Düzey	2,733	0,968	0,949	0,074
Kariyer Motivasyonu Ölçeği – 2. Düzey	2,830	0,962	0,946	0,076
Mes. Uyg. Bek. Karş. Der. Ölçeği – 1. Düzey	2,462	0,924	0,978	0,068

Not: CMIN/DF<3,0 kabul edilebilir; GFI≥0,90 iyi; CFI≥0,95 iyi uyum; 0,90≤CFI<0,95 sınıra yakın/kabul edilebilir uyum; RMSEA<0,08 kabul edilebilir.

3.3. Sosyodemografik Özellikler

Araştırmaya 299 üniversite öğrencisi katılmıştır (Kadın: n=236, %78,9; Erkek: n=63, %21,1). Katılımcıların %80,3'ü Sağlık Bilimleri Üniversitesinde, %98,6'sı birinci öğretimde öğrenim görmektedir. Staj yapılan kurumlar arasında devlet/şehir hastaneleri ilk sırada yer almaktadır (%42,5). Staj kurumunun %58,2 oranında okul tarafından bulunduğu görülmektedir. Ayrıntılar Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Sosyodemografik Özellikler (N=299)

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	236	78,9
	Erkek	63	21,1
Eğitim Alınan Üniversite	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	240	80,3
	Diğer	59	19,7
Staj Yapılan Kurum	Özel Hastane/Üniversite Hastanesi	75	25,1
	Devlet/Şehir Hastanesi	127	42,5
	Diğer Kurumlar	97	32,4
Öğrenim Durumu	1. Öğretim	292	98,6
	2. Öğretim	4	1,4
Stajı Bulan Kişi	Kendisi	102	34,1
	Okul	174	58,2
	Diğer	23	7,7

3.4. Betimsel İstatistikler ve Normallik

Tablo 4'te ölçeklere ait betimsel istatistikler ve normallik testleri yer almaktadır. Yaş değişkeninde çarpıklık (1,513) ve basıklık (5,768) değerleri ± 2 sınırını aştığından bu değişken için non-parametrik testler uygulanmıştır. Diğer tüm ölçek boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2 aralığında kalmış; parametrik testler kullanılmıştır (George ve Mallery, 2010).

Tablo 4. Betimsel İstatistikler ve Normallik (N=299)

Ölçek	n	Ort.	SS	K-S (p)	Çarpıklık	Basıklık
Mes. Uyg. Bek. Karşılama Derecesi	299	53,68	11,04	,000	-,675	,535
Kariyer Kavrayışı	299	25,41	5,16	,001	-,570	,716
Kariyer Esnekliği	299	25,28	5,18	,000	-,647	,772
Kariyer Kimliği	299	24,29	5,94	,002	-,446	,127
Kariyer Motivasyonu (Genel)	299	75,00	14,56	,009	-,676	1,003
Yaş	288	22,44	1,66	,000	1,513	5,768

Not: K-S=Kolmogorov-Smirnov; MUBKD=Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi. Normallik kararı çarpıklık-basıklık katsayılarına dayandırılmıştır (Field, 2018).

3.5. Fark Analizleri

Cinsiyet ve eğitim alınan üniversite değişkenlerine göre ölçek puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Öğrenim durumu değişkeni, ikinci öğretim grubundaki katılımcı sayısının çok düşük olması ($n=4$) nedeniyle karşılaştırma analizlerine dâhil edilmemiştir. Staj yapılan kurum türü açısından Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi puanları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($F=3,583$; $p=0,029$). Tukey post-hoc analizi sonucuna göre diğer kurumlar grubunun (Ort.=56,11) hem özel/üniversite hastanesi (Ort.=52,19) hem de devlet/şehir hastanesi (Ort.=52,72) gruplarından anlamlı biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Stajını kendisi bulan öğrencilerin (Ort.=55,66) okul tarafından yönlendirilenlere kıyasla (Ort.=52,25) anlamlı düzeyde yüksek beklenti karşılama puanına sahip olduğu görülmektedir ($H=7,427$; $p=0,024$). Kariyer motivasyonu ve alt boyutlarında bu değişkenler için anlamlı farklılık saptanmamıştır. Tüm fark analizi sonuçları Tablo 5'te özetlenmektedir. Staj yapılan kurum ve stajı bulan kişi değişkenleri bakımından anlamlı fark bulunmasına bağlı olarak farklılığın kaynağına ilişkin çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre staj yapılan kurum değişkeninde farklılık "Özel Hast./Üniv. Hast" ile "Diğer Kurumlar" ortalamasının farklı olmasından, stajı bulan kişi değişkeninde farklılık "okul" ile "kendisi" ortalamasının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca etki büyüklükleri hesaplanmış olup söz konusu değerler eta-kare (η^2) istatistiği ile elde edilmiştir. Buna göre staj yapılan kurum değişkeni için etki büyüklüğü 0,154, stajı bulan kişi değişkeninde etki büyüklüğü 0,161 olarak hesaplanmıştır. Cohen (1988) sınıflandırmasına göre eta-kare değerleri 0,01 küçük, 0,06 orta ve 0,14 büyük etki büyüklüğü olarak yorumlanmakta olup bu çalışmadaki değerler büyük düzeyde etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Ek olarak cinsiyet karşılaştırmasında iki gruplu bağımsız örneklem t-testi için Cohen d etki büyüklüğü MUBKD puanları için $d=0,22$ (küçük) ve kariyer motivasyonu puanları için $d=-0,07$ (ihmal edilebilir) olarak hesaplanmıştır (Cohen, 1988).

Tablo 5. Fark Analizi Sonuçları (* $p<0,05$; MUBKD = Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi)

Değişken	Grup	n	MUBKD Ort.	SS	Kar. Mot. Ort.	SS	Test / p
Cinsiyet	Kadın	236	54,19	11,30	74,79	14,82	$t=1,521$ $p=,129$
	Erkek	63	51,81	9,86	75,82	13,64	
Staj Yapılan Kurum	Özel Hast./Üniv. Hast.	75	52,19	11,65	72,95	15,45	$F=3,583$ $p=,029^*$
	Devlet/Şehir Hast.	127	52,72	10,79	75,61	14,87	
	Diğer Kurumlar	97	56,11	10,59	75,81	13,41	
Stajı Bulan Kişi	Kendisi	102	55,66	10,74	75,08	15,66	$H=7,427$ $p=,024^*$
	Okul	174	52,25	11,24	75,01	13,98	
	Diğer	23	55,78	9,48	74,59	14,55	

Not: * $p<0,05$. t=Bağımsız örneklem t-testi; F=Tek yönlü ANOVA (Tukey post-hoc); H=Kruskal-Wallis H. Kariyer Motivasyonu (Genel) puanları sunulmuştur.

3.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmektedir. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ile kariyer kavrayışı ($r=0,408$; $p<0,01$), kariyer esnekliği ($r=0,359$; $p<0,01$), kariyer kimliği ($r=0,459$; $p<0,01$) ve kariyer motivasyonu genel puanı ($r=0,460$; $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Kariyer motivasyonu alt boyutları kendi aralarında güçlü korelasyon sergilemektedir ($r>0,663$; $p<0,01$). Yaş değişkeni hiçbir ölçekle anlamlı ilişki göstermemiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi (p<0,01)**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) MUBKD	---					
(2) Kariyer Kavrayışı	0,408**	---				
(3) Kariyer Esnekliği	0,359**	0,703**	---			
(4) Kariyer Kimliği	0,459**	0,663**	0,729**	---		
(5) Kariyer Mot. (Genel)	0,460**	0,875**	0,902**	0,903**	---	
(6) Yaş	-0,049	0,001	-0,042	-0,054	-0,038	---

Not: **p<0,01. (1) MUBKD, (2) Kariyer Kavrayışı, (3) Kariyer Esnekliği, (4) Kariyer Kimliği, (5) Kariyer Motivasyonu Genel, (6) Yaş. Yaş için Spearman korelasyonu kullanılmıştır.

3.7. Regresyon Analizleri ve Hipotez Test Sonuçları

Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin kariyer motivasyonu ve alt boyutları üzerindeki yordayıcılığı basit doğrusal regresyon analiziyle test edilmiştir. Tüm modeller istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,001). Sonuçlar sırasıyla Tablo 7–10'da sunulmaktadır.

Tablo 7. MUBKD'nin Kariyer Motivasyonunu Yordayıcılığı (H1)

Değişken	B	β	t	p	R ² / F
Sabit	1,816	---	9,126	<0,001	R ² =0,215 Düz.R ² =0,213
Mes. Uyg. Bek. Karş. Der.	0,461	0,464	9,261	<0,001	F=85,775; p<0,001

Not: Bağımlı değişken: Kariyer Motivasyonu (Genel). B=standardize edilmemiş katsayı; β =standardize katsayı.

Tablo 8. MUBKD'nin Kariyer Kavrayışını Yordayıcılığı (H2)

Değişken	B	β	t	p	R ² / F
Sabit	1,888	---	8,884	<0,001	R ² =0,186 Düz.R ² =0,183
Mes. Uyg. Bek. Karş. Der.	0,449	0,431	8,451	<0,001	F=71,412; p<0,001

Not: Bağımlı değişken: Kariyer Kavrayışı Alt Boyutu.

Tablo 9. MUBKD'nin Kariyer Esnekliğini Yordayıcılığı (H3)

Değişken	B	β	t	p	R ² / F
Sabit	1,884	---	8,931	<0,001	R ² =0,189 Düz.R ² =0,187
Mes. Uyg. Bek. Karş. Der.	0,451	0,435	8,546	<0,001	F=73,039; p<0,001

Not: Bağımlı değişken: Kariyer Esnekliği Alt Boyutu.

Tablo 10. MUBKD'nin Kariyer Kimliğini Yordayıcılığı (H4)

Değişken	B	β	t	p	R ² / F
Sabit	1,676	---	7,392	<0,001	R ² =0,188 Düz.R ² =0,185
Mes. Uyg. Bek. Karş. Der.	0,482	0,434	8,511	<0,001	F=72,441; p<0,001

Not: Bağımlı değişken: Kariyer Kimliği Alt Boyutu.

Araştırma hipotezlerinin test sonuçları Tablo 11'de özetlenmektedir. Dört hipotezin tamamı desteklenmiştir.

Tablo 11. Hipotez Test Sonuçları (MUBKD = Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi)

Hipotez	İçerik	β	Sonuç
H1	MUBKD → Kariyer Motivasyonu (Genel)	0,464	Desteklendi
H2	MUBKD → Kariyer Kavrayışı	0,431	Desteklendi
H3	MUBKD → Kariyer Esnekliği	0,435	Desteklendi
H4	MUBKD → Kariyer Kimliği	0,434	Desteklendi

4. Tartışma

Araştırmanın temel bulgusu, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin kariyer motivasyonu ile pozitif ve anlamlı bir ilişki kurarak yordayıcılık göstermektedir ($\beta=0,464$; $R^2=0,215$; $p<0,001$). Bu bulgu, basit doğrusal regresyon modelinde kariyer motivasyonundaki varyansın yaklaşık %21,5'inin MUBKD puanlarıyla ilişkili ve açıklanabilir olduğunu göstermektedir. Söz konusu sonuç, Lent ve Brown (2019) 'un Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SCCT) ile örtüşmektedir; bu teoriye göre staj deneyimleri öz-yeterlilik inançlarını güçlendirerek kariyer hedeflerini olumlu yönde şekillendirmektedir. Benzer biçimde Güngör Tavsanlı ve Nehir (2023), sağlık bilimleri öğrencileriyle yürüttükleri çalışmada staj memnuniyeti ile kariyer motivasyonu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki içerinde olduğu da ($r=0,42$) saptamıştır. Knouse ve Fontenot (2008) ise, staj deneyimlerinin kariyer planlaması ve mesleki yönelim üzerinde belirleyici etkiler yarattığını sistematik biçimde ortaya koymuştur.

MUBKD'nin kariyer alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde; kariyer kavrayışı ($\beta=0,431$; $R^2=0,186$), kariyer esnekliği ($\beta=0,435$; $R^2=0,189$) ve kariyer kimliği ($\beta=0,434$; $R^2=0,188$) ile de pozitif ve anlamlı ilişkili/yordayıcı nitelikte olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, mesleki uygulamaların yalnızca genel motivasyonla değil; bireyin mesleki kimlik algısı, değişime uyum kapasitesi ve kariyer farkındalığıyla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Wei ve ark. (2021) hemşirelik öğrencileriyle yürüttükleri çalışmada staj deneyimlerinin mesleki kimlikle anlamlı biçimde ilişkili olduğunu; Zhu ve ark. (2024) ise motivasyonun profesyonel kimlik ile yenilikçi kapasite arasında aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur. Frenette (2013), de stajın yalnızca beceri kazandırmakla kalmayıp mesleki kimlikle de ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar.

Korelasyon bulguları incelendiğinde, MUBKD ile kariyer motivasyonu genel puanı ($r=0,460$), kariyer kimliği ($r=0,459$) ve kariyer kavrayışı ($r=0,408$) arasında orta düzey, kariyer esnekliği ($r=0,359$) arasında ise zayıf-orta düzey pozitif ilişkiler saptanmıştır. Kariyer motivasyonu alt boyutları kendi aralarında çok güçlü korelasyon sergilemektedir ($r>0,663$). Bu örüntü, kariyer motivasyonunun bilişsel farkındalık (kariyer kavrayışı), değişime uyum (kariyer esnekliği) ve özdeşleşme (kariyer kimliği) bileşenlerinin etkileşimli yapısını yansıtmaktadır (Day ve Allen, 2004; Leong, 2008). Johnston (2018), kariyer adaptasyonu alanındaki kapsamlı sistematik derlemesinde bu çok boyutlu yapıyı destekleyen bulgular sunmaktadır.

Fark analizleri açısından değerlendirildiğinde, staj yapılan kurum türüne göre Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi puanlarının anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($F=3,583$; $p=0,029$). Diğer kurumlar grubundaki öğrencilerin hem özel/üniversite hastanelerinde hem de devlet/şehir hastanelerinde staj yapan öğrencilere kıyasla anlamlı biçimde yüksek puan aldığı belirlenmiştir. Bu bulgu, çeşitlilik sunan ortamların bireysel katılım fırsatlarını artırdığını ve öğrencilerin beklentilerinin daha iyi karşıladığına işaret etmektedir. Richardson ve Mishra (2018) ise; çoklu öğrenme ortamlarının yaratıcılığı ve öğrenme çıktıları artırdığını; Kammeyer-Mueller ve Judge (2008) ise mentörlük kalitesi yüksek ortamlarda gerçekleştirilen stajların mesleki uyum becerilerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Stajı kendisi bulan öğrencilerin Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi puanlarının, okul tarafından yönlendirilenlere kıyasla anlamlı biçimde yüksek olması ($H=7,427$; $p=0,024$), özerklik ve içsel motivasyonun staj deneyimi kalitesiyle ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, Deci ve Ryan (2000)'ın Öz-Belirleme Teorisi ile uyum içindedir; söz konusu teoriye göre bireyin kendi tercihlerini yapabilmesi içsel motivasyonu güçlendirmekte ve deneyimlerden alınan doyumunu artırmaktadır. Gamboa ve ark. (2013) da kendi stajını bulan öğrencilerin kariyer keşif davranışlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Basileo ve ark. (2024) ise öz-yeterlilik ve algılanan destekle birlikte özerkliğin akademik ve mesleki başarıyla anlamlı biçimde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Cinsiyet ve üniversite türü değişkenlerinde kariyer motivasyonu açısından anlamlı farklılık bulunmaması, kariyer motivasyonunun demografik özelliklerden ziyade bireysel deneyimler ve mesleki

süreçlerle daha güçlü biçimde ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Öğrenim durumu değişkeni ise ikinci öğretim grubundaki katılımcı sayısının çok düşük olması ($n=4$) nedeniyle karşılaştırma analizlerine dâhil edilmemiştir; bu değişkene ilişkin herhangi bir yorum yapılmamıştır. Ancak özellikle cinsiyet (kadın $n=236$; erkek $n=63$) gruplarındaki belirgin dengesizlik nedeniyle bu bulgunun yorumlanmasında dikkatli olunmalıdır; mevcut örneklem yapısı karşılaştırma gücünü sınırlamaktadır. Cavas ve ark. (2011) mühendislik öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmada yaş ve öğrenim düzeyinin kariyer motivasyonu ile anlamlı biçimde ilişkili olmadığını göstermiştir. Gupta ve Sharma (2020) da benzer biçimde cinsiyetin kariyer motivasyonu üzerinde belirleyici bir rol oynamadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular Lent ve Brown'ın (2019) SCCT çerçevesiyle de uyumludur; ayrıca kariyer motivasyonunun bireyin öz-yeterlilik algısı ve çevresel deneyimleriyle daha güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Staj sürecinde yeterli yönlendirme ve mentorluk alan öğrencilerin motivasyonlarının daha yüksek olduğu bilinmektedir. Kakyo ve ark. (2025), sağlık alanında yürüttükleri çalışmada mentorluk ilişkilerini başlatan ve sürdüren motivasyonun hem bireysel hem de kurumsal çıktıları olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Han ve ark. (2014) da tıp stajyerleri üzerinde yürüttükleri çalışmada mentorluk deneyiminin stajyerlerin mesleki gelişimini ve kariyer yönelimlerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Maertz ve ark. (2014), stajdan sağlanan deneyimin kariyer hedeflerini şekillendirdiğini ve başarılı staj programlarının öğrencilerin mesleki gelişimi ve kariyer hazırlığı açısından önemli katkılar sağladığını vurgulamıştır; Schnoes ve ark. (2018) ise staj deneyimlerinin kariyer karar verme güvenini güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Yarbrough ve ark. (2017) ile Kirkman ve Shapiro (2001), olumlu kurum kültürü ve örgütsel değerlerin kariyer bağlılığını pekiştirdiğini vurgulamıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin üniversite öğrencilerinin kariyer motivasyonu ve tüm alt boyutları ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğunu ve bu değişkenleri anlamlı düzeyde yordadığını ortaya koymaktadır. Regresyon analizleri sırasıyla değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Birincisi, MUBKD kariyer motivasyonu ile anlamlı düzeyde ilişkilidir ve onu anlamlı biçimde yordamaktadır ($\beta=0,464$; $R^2=0,215$; $p<0,001$). Bu bulgu, öğrencilerin stajdan beklentileri karşılandıkça genel kariyer motivasyonlarının da yükseldiğine işaret etmektedir. İkincisi, MUBKD kariyer kavrayışı ile anlamlı düzeyde ilişkilidir ve onu anlamlı biçimde yordamaktadır ($\beta=0,431$; $R^2=0,186$; $p<0,001$). Bu bulgu, staj deneyimlerinin mesleki farkındalık ve kariyer anlayışıyla ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Üçüncüsü, MUBKD kariyer esnekliği ile anlamlı düzeyde ilişkilidir ve onu anlamlı biçimde yordamaktadır ($\beta=0,435$; $R^2=0,189$; $p<0,001$). Beklentilerin karşılandığı ortamlarda öğrencilerin kariyer süreçlerine uyum becerilerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir. Dördüncüsü, MUBKD kariyer kimliği ile anlamlı düzeyde ilişkilidir ve onu anlamlı biçimde yordamaktadır ($\beta=0,434$; $R^2=0,188$; $p<0,001$). Staj deneyimlerinin mesleki kimlik gelişimiyle ilişkili olduğu göstermektedir.

Fark analizleri açısından değerlendirildiğinde, staj yapılan kurum türü ($F=3,583$; $p=0,029$) ve stajı bulan kişi ($H=7,427$; $p=0,024$) değişkenlerine göre beklenti karşılama düzeyinin anlamlı biçimde farklılaştığı; buna karşın kariyer motivasyonu üzerinde cinsiyet ve üniversite türü değişkenlerinin belirleyici olmadığı saptanmıştır. Öğrenim durumu değişkeni ise grup dengesizliği nedeniyle karşılaştırma analizlerine dâhil edilmediğinden bu değişken için sonuç raporlanmamıştır. Korelasyon analizleri ise MUBKD ile kariyer motivasyonu ($r=0,460$), kariyer kimliği ($r=0,459$) ve kariyer kavrayışı ($r=0,408$) arasında orta düzeyde; kariyer esnekliği ($r=0,359$) arasında ise zayıf-orta düzeyde pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Bu bulgular ışığında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir: (1) Üniversiteler farklı sektörler ve kurum türleriyle ortaklıklar kurarak öğrencilerin çeşitli öğrenme ortamlarında deneyim kazanmalarını desteklemelidir. (2) Staj koordinasyon birimleri, öğrenci tercihlerini ön plana çıkaran bireysel yerleştirme yaklaşımlarını benimsemelidirler. (3) Staj programları; mentorluk, düzenli geri bildirim ve yapılandırılmış değerlendirme mekanizmalarıyla güçlendirilmelidir. (4) Politika yapıcılar, staj kalitesi standartlarını iyileştirmeye yönelik düzenleyici çerçeveler geliştirmelidirler. (5) Gelecek

araştırmalarında süreç odaklı inceleme modelleri benimsenmeli; farklı meslek grupları, coğrafi bölgeler ve kamu-özel kurum karşılaştırmaları incelenmelidir.

Araştırmanın başlıca sınırlılıkları şunlardır: (1) Kesitsel tasarım nedensellik çıkarımına olanak tanımamaktadır. (2) Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup örneklemin İstanbul Anadolu Yakası ile sınırlı olması ve ağırlıklı olarak tek bir üniversiteden veri toplanmış olması dış geçerliği ile temsil gücünü sınırlamaktadır. (3) Öz-bildirim ölçekleri ortak yöntem varyansı riski taşımaktadır. (4) Çalışma İstanbul Anadolu Yakasıyla ve ağırlıklı olarak sağlık bilimleri öğrencileriyle sınırlıdır. (5) Çevrim içi ve yüz yüze veri toplamanın birlikte kullanılması potansiyel yöntem etkisi yaratabilmektedir. (6) Çoklu karşılaştırmalar için Tip I hata düzeltmesi yapılmamıştır; bu durum fark analizi sonuçlarının temkinli yorumlanmasını gerektirmektedir. (7) Etki büyüklüğü göstergeleri (örn. eta-kare, Cohen's d) sınırlı biçimde raporlanmıştır. (8) Cinsiyet dağılımındaki dengesizlik (kadın n=236; erkek n=63) ve ikinci öğretim grubundaki katılımcı sayısının çok düşük olması (n=4) bu değişkenlere ilişkin karşılaştırma gücünü sınırlamıştır; öğrenim durumu değişkeni bu nedenle karşılaştırma analizlerine dâhil edilmemiştir.

Son Notlar

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma için Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 07.07.2023 tarih ve 2023/13 sayılı kararıyla etik onay alınmıştır.

Finansal Destek: Bu araştırma herhangi bir kurum ya da kuruluştan finansal destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Teşekkür: Araştırmaya katılım sağlayan tüm öğrencilere teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Acar Güvendir, M., Kılıç, A. F. ve Özer Özkan, Y. (2025). Ölçek seçiminde arayış: Doğru ölçeği bulma yolculuğu. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 64, 338–373. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1501330>
- Basileo, L. D., Otto, B., Lyons, M., Vannini, N., & Toth, M. D. (2024, May). The role of self-efficacy, motivation, and perceived support of students' basic psychological needs in academic achievement. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1385442). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1385442>
- Cavas, B., Cakiroglu, J., Cavas, P., & Ertepinar, H. (2011). Turkish students' career choices in engineering: Experiences from Turkey. *Science Education International*, 22(4), 274–281.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cuyler, A. C., & Hodges, A. R. (2015). From the Student Side of the Ivory Tower: An Empirical Study of Student Expectations of Internships in Arts and Cultural Management. *International Journal of Arts Management*, 17(3), 68-79
- Çalışkan, Ş. (2019). Mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerine etkisi: Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma (Master's thesis, Necmettin Erbakan University (Turkey)).
- Çalışkan Söylemez, Ş. ve Kaya, Ş. D. (2020). Mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerine etkisi: Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(28), 855–874.
- Çaylan, D. Ö., Akpınarlı, V., & Deveci, D. A. (2016). Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamiz Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 241–264.

- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 72-91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deniz, K., & Sarıkale, H. (2023). Meslek yüksekokullarında muhasebe stajından beklentiler, staj sürecinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(2), 504-514. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1315701>
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin'de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Duran, Y., & Dolmacı, N. (2017). Ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin zorunlu staj uygulamasına ilişkin görüşleri, sorunları ve çözüm önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 254-267. <https://doi.org/10.20875/makusobed.316226>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Fauzan, F., Amansyah, M., Haruna, H., & Aziz, S. N. (2023). Internship experience and the link between career intentions among health information management students. *Asian Journal of Medicine and Health*, 21(11), 182-191.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Frenette, A. (2013). Making the intern economy: Role and career challenges of the music industry intern. *Work and Occupations*, 40(4), 364-397. <https://doi.org/10.1177/0730888413504098>
- Gamboa, V., Paixão, M. P., & De Jesus, S. N. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 78-87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (10th ed.). Pearson.
- Gupta, P., & Sharma, M. (2020). Role of media in motivating career-oriented females in challenging the norms of patriarchy. *International Journal of Gender Studies in Developing Societies*, 3(3), 243-255.
- Güngör Tavsanlı, N., & Nehir, S. (2023). Could intern health care students control their emotions and make a career plan during the COVID-19 pandemic? *Inquiry: A Journal of Medical Care Organization, Provision and Financing*, 60, 469580231173268. <https://doi.org/10.1177/00469580231173268>
- Han, E. R., Chung, E. K., Oh, S. A., Woo, Y. J., & Hitchcock, M. A. (2014). Mentoring experience and its effects on medical interns. *Singapore Medical Journal*, 55(11), 593-597. <https://doi.org/10.11622/smedj.2014157>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future Outlook *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. baskı). Asil Yayın Dağıtım.

- Kammeyer-Mueller, J. D., & Judge, T. A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 269–283. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.09.006>
- Kirkman, B. L., & Shapiro, D. L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*, 44(3), 557–569.
- Knouse, S. B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of employment counseling*, 45(2), 61–66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Leong, F. T. (Ed.). (2008). *Encyclopedia of counseling* (Vol. 2). SAGE.
- Maertz, C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2012-0141>
- Olçay, A., Yıldırım, İ., & Sürme, M. (2015). Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj eğitimi hakkında görüşleri: Gaziantep ili örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 324–334.
- Öney, H. (2016). Gastronomi eğitimi üzerine bir değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 193–202.
- Özgül, N. (1995). İşletmelerde staj yapan meslek lisesi öğrencilerine staj yaptıkları kurumların mesleki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Richardson, C., & Mishra, P. (2018). Learning environments that support student creativity: Developing the SCALE. *Thinking skills and creativity*, 27, 45–54. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2017.11.004>
- Schnoes, A. M., Caliendo, A., Morand, J., Dillinger, T., Naffziger-Hirsch, M., Moses, B., ... & O'Brien, T. C. (2018). Internship experiences contribute to confident career decision making for doctoral students in the life sciences. *CBE—Life Sciences Education*, 17(1), ar16.
- Söyük, S., & Gün, İ. (2017). Sağlık Yönetimi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Alan Araştırması. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(2), 111–118.
- Stansbie, P., Nash, R., & Chang, S. (2016). Linking internships and classroom learning: A case study examination of hospitality and tourism management students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 26–29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.07.001>
- Taşçı, M. E., Vardarlier, P., & Güner, Ş. (2017). Mentorluğun kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi: İlk kez işini deneyimleyenler üstünde bir uygulama. 25. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara*, 2, 1095–1105.
- Wei, L., Zhou, S., Hu, S., Zhou, Z., & Chen, J. (2021). Influences of nursing students' career planning, internship experience, and other factors on professional identity. *Nurse Education Today*, 99, 104781. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104781>
- Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D., & McNeill, C. (2017). Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 24(6), 675–685. <https://doi.org/10.1177/0969733015623095>

Yazıt, H. (2013). Turizm işletmeciliği eğitimi alan lisans ve ön lisans ęrencilerinin staj konusundaki düşünce ve algılamaları arasındaki farklılıkların belirlenmesi üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zhu, J., Xie, X., Pu, L., Zou, L., Yuan, S., Wei, L., & Zhang, F. (2024). Relationships between professional identity, motivation, and innovative ability among nursing intern students: A cross-sectional study. *Heliyon*, 10(7), e28123. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28123>

Research Article

Üniversite Öğrencilerinde Mesleki Ders ve Staj Eğitimi Kapsamında Mesleki Uygulama Beklentilerinin Karşılanma Düzeyi ile Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişki

*The Relationship Between the Degree of Meeting Professional Practice
Expectations and Career Motivation Among University Students Receiving
Vocational Courses and Internships*

Saadet KARAKUş

Dr. Sağlık Bilimler Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakóltesi

saadet.karakus@sbu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9999-0969>

Extended Abstract

Background and Purpose: The extent to which university students' internship experiences meet their expectations and how this relates to career motivation constitute a direct research problem for evaluating the effectiveness of applied education. This study examines the relationship between the degree to which professional practice expectations are met and career motivation, and the factors associated with this relationship, in a sample of students undertaking internships at state and private universities on the Anatolian side of Istanbul.

Conceptual Framework: Career motivation encompasses the cognitive, emotional, and behavioral processes that guide an individual's efforts to achieve professional goals. Conceptualize career motivation through three sub-dimensions: career insight (the degree to which individuals have clear goals and accurate self-knowledge), career resilience (the ability to adapt to challenges and setbacks in the career domain), and career identity (the extent to which career is a central element of self-concept). Professional practice expectations refer to what students anticipate gaining from internship experiences in terms of knowledge, skills, and environmental conditions. When these expectations are met, the resulting positive experience is likely to strengthen career-relevant beliefs and behavioral intentions.

Prior Research: Prior research in the Turkish context has examined the relationship between professional practice expectations and career motivation specifically among health management students. These studies were limited to a single department and a single province. The present study re-examines the same relationship in an interdisciplinary and broader sample of students from different departments across state and private universities on the Anatolian side of Istanbul, and evaluates the relationship of expectation fulfilment with the insight, resilience, and identity sub-dimensions of career motivation separately, within a relational framework that avoids causality claims.

Method: A cross-sectional quantitative design was employed. Data were collected from 299 university students (120 face-to-face, 179 via Google Forms) who were completing internships. The Professional Practice Expectations Satisfaction Scale and the Career Motivation Scale were administered. Ethical approval was obtained from the Hamidiye Scientific Research Ethics Committee (07.07.2023; 2023/13). The minimum required sample size was calculated as n=146 using G*Power 3.1.9.7 (significance level 5%, power 99%, medium effect size 15%); the obtained sample of 299 exceeds this

threshold. Analyses were conducted using SPSS 27.0. Normality was evaluated using skewness-kurtosis coefficients; parametric tests were applied for all scale dimensions except age. Independent t-test, one-way ANOVA, Kruskal-Wallis H, Pearson/Spearman correlation, and simple linear regression analyses were used.

Results: Cronbach's alpha values exceeded 0.90 for all scales and sub-dimensions, indicating high internal consistency. Confirmatory factor analysis fit indices supported the factorial structures of both scales. Significant differences in expectation fulfilment scores were found by internship institution type ($F=3.583$; $p=0.029$): students in 'other institutions' scored significantly higher than those in private/university hospitals or state/city hospitals. Students who independently arranged their own internship ($H=7.427$; $p=0.024$) also showed significantly higher expectation fulfilment scores than those placed by their school. Career motivation scores did not differ significantly by gender or university type. The degree of meeting professional practice expectations was positively and significantly associated with, and a predictor of, career motivation ($\beta=0.464$; $R^2=0.215$; $p<0.001$), career insight ($\beta=0.431$; $R^2=0.186$; $p<0.001$), career resilience ($\beta=0.435$; $R^2=0.189$; $p<0.001$), and career identity ($\beta=0.434$; $R^2=0.188$; $p<0.001$). All four research hypotheses were supported.

Discussion: The finding that expectation fulfilment positively predicts career motivation is consistent with Social Cognitive Career Theory, according to which positive internship experiences strengthen self-efficacy beliefs and positively shape career goals. The relationship with career identity aligns with findings showing that internship experiences are related to professional

identity development. The finding that students who independently arranged their internships showed higher expectation fulfilment is consistent with Self-Determination Theory, according to which the ability to make one's own choices strengthens intrinsic motivation. The lack of significant differences by gender and university type suggests that career motivation may be more strongly associated with individual experiences and professional processes than with demographic characteristics.

Conclusion and Recommendations: This study demonstrates that the degree to which professional practice expectations are met is positively and significantly associated with, and a predictor of, all four career motivation dimensions. The findings indicate that universities should establish partnerships with diverse sectors and institution types, internship coordination units should adopt individualized placement approaches that prioritize student preferences, and internship programs should be strengthened with mentoring, regular feedback, and structured evaluation mechanisms. Longitudinal designs, comparisons across different occupational groups and geographic regions, and public-private institution comparisons are recommended for future research. The main limitations include the cross-sectional design, convenience sampling, restriction to the Anatolian side of Istanbul, and the predominance of health sciences students.